

# A (Não) Efetividade das Ciências Jurídicas no Brasil 2

---

**Douglas Santos Mezacasa**  
**(Organizador)**



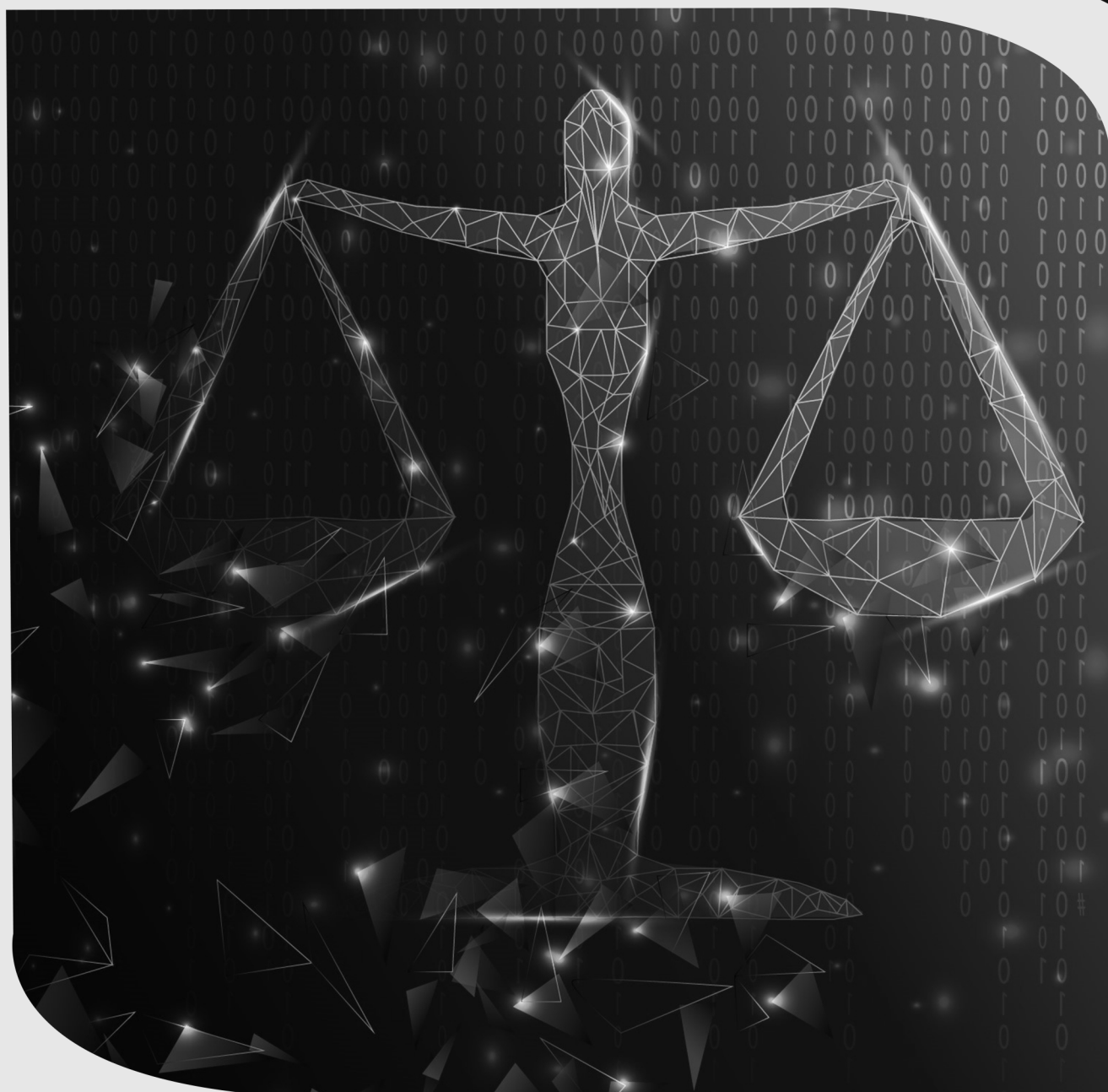
**Atena**  
Editora

Ano 2020

# A (Não) Efetividade das Ciências Jurídicas no Brasil 2

---

**Douglas Santos Mezacasa**  
**(Organizador)**



**Atena**  
Editora

Ano 2020

*2020 by Atena Editora*

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Diagramação:** Natália Sandrini de Azevedo

**Edição de Arte:** Lorena Prestes

**Revisão:** Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás  
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá  
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

N194 A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 2 [recurso eletrônico] / Organizador Douglas Santos Mezacasa. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF  
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.  
 Modo de acesso: World Wide Web.  
 Inclui bibliografia  
 ISBN 978-65-86002-70-6  
 DOI 10.22533/at.ed.706203003

1. Direito – Brasil. 2. Direito – Filosofia. I. Mezacasa, Douglas Santos.

CDD 340

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

Atena Editora  
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

## APRESENTAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 ao apresentar um extenso rol normativo, trouxe o princípio da dignidade da pessoa humana consagrando-o como marco importante e representativo da redemocratização brasileira. Porém, no que se refere com a preocupação com os direitos fundamentais, com os objetivos republicanos essenciais e com a elevação do indivíduo como eixo central de proteção, os comandos expedidos pelo constituinte e pela própria legislação ordinária (não) são efetivamente concretizados, o que acaba provocando discussões teóricas acerca dos temas relativos a todas as searas jurídicas.

Pensar na efetivação do direito brasileiro inserido nas relações jurídicas nos exige refletir em que medida o ordenamento jurídico se ocupa em diferentes espaços, percepções, áreas, culturas, métodos de reflexão e de interpretações das mesmas. O direito e a realidade se unem para questionar até que ponto as normas estão sendo aplicadas no âmbito jurídico no intuito de efetivar os direitos e garantir a justiça social dos cidadãos. Porém, trata-se de uma aderência complexa e específica que necessita de análises científicas inter-relacionadas com as áreas das ciências jurídicas.

Em busca pela eficácia da aplicação da norma no sistema jurídico, a Atena Editora lança a sua segunda edição da coletânea intitulada “A (Não) Efetividade das Ciências Jurídicas no Brasil 2”, um compendio composto por vinte e três capítulos que une pesquisadores especialistas, mestres e doutores de instituições localizadas de todas as áreas do Brasil. Trata-se de uma obra que discute temáticas variadas de todos as searas das grandes áreas das Ciências Jurídicas. De maneira geral, os capítulos, que abordam esses espaços, estruturam-se com o objetivo de analisar a aplicação das fontes do direito como forma de (não) efetivação das normas acerca da sua concretude e seus efeitos aos casos concretos.

A segunda edição realizada em formato de e-book, é inovadora nas pesquisas jurídicas e nas áreas de concentração do direito contemporâneo. Nesse sentido, a coletânea abordará temas relativos às questões de proteção e garantia à saúde, assuntos que permeiam as questões de gênero do país, o sistema penal e suas especificidades, as questões processuais no âmbito civil, administrativo e tributário, a democracia e entre outros temas que compreendem os valores morais e culturais da sociedade com a consequência de criação e evolução das normas e suas concretudes.

Temas diversos e interessantes são, deste modo, discutidos aqui com a proposta de fundamentar o conhecimento de acadêmicos, mestres, doutores e todos aqueles juristas que de alguma forma se interessam pela ciência jurídica e pelo Direito. Possuir um material acadêmico que reflita a evolução de diferentes áreas

do direito e da sociedade, de forma temporal, com dados e resultados substanciais e concretos torna-se muito relevante para o campo da pesquisa no Brasil.

Deste modo a obra “A (Não) Efetividade das Ciências Jurídicas no Brasil 2” apresenta uma teoria bem fundamentada nos resultados práticos obtidos pelos diversos professores, acadêmicos e pesquisadores que arduamente desenvolveram seus trabalhos que aqui serão apresentados de maneira concisa e didática. Sabemos o quão importante é a divulgação científica, por isso evidenciamos também a estrutura da Atena Editora capaz de oferecer uma plataforma consolidada e confiável para estes pesquisadores exporem e divulguem seus resultados.

Douglas Santos Mezacasa

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DE RETROCESSO SOCIAL NA PROTEÇÃO DO DIREITO SOCIAL À SAÚDE E EM RELAÇÃO À A EMENDA CONSTITUCIONAL N° 95/2016	
Henrique Lopes Dornelas	
DOI 10.22533/at.ed.7062030031	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>16</b>
A CONSAGRAÇÃO DA IDENTIDADE DE GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO COMO DILEMA ATUAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	
Milena Thaís Kerkhoff Utzig	
DOI 10.22533/at.ed.7062030032	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>30</b>
A IMPLANTAÇÃO DE NÚCLEO DE APOIO TÉCNICO PARA O COMBATE À JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE	
Nayara Luiza Pereira Rodrigues	
Pollyana Callou de Moraes Dantas	
Antonio Lucimilton de Souza Macêdo	
Jonas Sampaio da Cruz	
Sarah Rachel Pinheiro	
Pedro Alex Leite Cruz	
DOI 10.22533/at.ed.7062030033	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>36</b>
A INEFICÁCIA DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS NAS CHACINAS DO CARANDIRU E DE ALÇAÇUZ	
Beatriz Borges Maia	
Nathália Melo Sousa Santos	
DOI 10.22533/at.ed.7062030034	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>41</b>
A PERFORMANCE DA SUSTENTAÇÃO ORAL DOS OPERADORES DO DIREITO NO TRIBUNAL DO JURI	
Alexandre Ranieri Ferreira	
Larissa Pereira Melo da Silva	
Fernando Antonio Pessoa da Silva Junior	
DOI 10.22533/at.ed.7062030035	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>52</b>
A REFORMA TRABALHISTA (LEI N° 13.467/2017) E OS NOVOS PARADIGMAS DO TELETRABALHO NO BRASIL	
Adriana Mendonça da Silva	
Nayhara Régia dos Santos Nogueira	
DOI 10.22533/at.ed.7062030036	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>70</b>
A RELEVÂNCIA DO USO DE ALGEMAS NA ATIVIDADE POLICIAL SOB A PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL E LEGAL	
Antônio José da Silva Filho	
Ranieldo Barreiras Barbosa Souza	
DOI 10.22533/at.ed.7062030037	



<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>84</b>
A SUBSIDIARIEDADE COMO FUNDAMENTO PRINCÍPIOLÓGICO PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE	
Ana Luísa Sevegnani	
DOI 10.22533/at.ed.7062030038	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>98</b>
ANÁLISE DE CONTRATOS COM CLÁUSULAS ABUSIVAS	
Weider Silva Pinheiro	
DOI 10.22533/at.ed.7062030039	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>107</b>
AS COMISSÕES DE MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SÃO PAULO	
Elaine Aparecida Pereira	
Paulo Roberto Rodrigues Simões	
DOI 10.22533/at.ed.70620300310	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>122</b>
DA GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À JUSTIÇA E OS NOVOS PARADIGMAS ESTABELECIDOS PELA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017	
Adriana Mendonça da Silva	
Hilza Maria Feitosa Paixão	
DOI 10.22533/at.ed.70620300311	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>132</b>
DESCONSIDERAR A PERSONALIDADE JURÍDICA É MEIO PARA REDIRECIONAR EXECUÇÕES FISCAIS, NA FORMA DO ARTIGO 135, III DO CTN?	
Marcelo Paar Santiago	
DOI 10.22533/at.ed.70620300312	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>168</b>
DIREITOS REPRODUTIVOS DA MULHER NO ROMANCE DISTÓPICO CONTO DA AIA DE MARGARET ATWOOD	
Letícia dos Santos Sousa	
DOI 10.22533/at.ed.70620300313	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>173</b>
ELITIZAÇÃO, EXCLUSÃO E VIOLÊNCIA NOS ESTÁDIOS	
Luiz Felipe Rosolen Ferro	
Antonio Isidoro Piacentin	
DOI 10.22533/at.ed.70620300314	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>191</b>
HABEAS CORPUS PARA ANIMAIS NÃO HUMANOS	
Lígia Lopes Bortolucci Ruas	
Natália Regina Karolensky	
Eduardo Augusto Ruas	
DOI 10.22533/at.ed.70620300315	

<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>205</b>
INSEGURANÇA JURÍDICA TRAZIDA PELO STF NAS DECISÕES TOMADAS FORA DE SUA COMPETÊNCIA EM CONFLITO COM O SISTEMA PROCESSUAL PENAL ACUSATÓRIO	
<a href="#">Larissa Regina Lima de Moura</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300316</b>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>214</b>
LEGALIDADE DA ADOÇÃO BRASILEIRA	
<a href="#">Kamilla Ceyça da Silva Lima</a>	
<a href="#">Kalyana Barbosa da Silva</a>	
<a href="#">Lucilene Medeiros Barbosa</a>	
<a href="#">Ana Leide Rodrigues de Sena Góis</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300317</b>	
<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>225</b>
MAR SEM FIM: DIVERSIDADE BIOLÓGICA E A PROTEÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL DOS OCEANOS	
<a href="#">Letícia Kallás Oliveira</a>	
<a href="#">Márcia Brandão Carneiro Leão</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300318</b>	
<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>243</b>
NEOCONSTITUCIONALISMO: UMA DÉCADA DE EVOLUÇÃO CONCEITUAL E JURISPRUDENCIAL	
<a href="#">Ione Campêlo da Silva</a>	
<a href="#">Janine Pereira Ribeiro</a>	
<a href="#">Pedro Germano dos Anjos</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300319</b>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>254</b>
O PODER CONSTITUINTE ORIGINÁRIO, E SUAS LIMITAÇÕES EM FACE DOS DIREITOS HUMANOS E DO DIREITO INTERNACIONAL	
<a href="#">Bruno Cardenal Castilho</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300320</b>	
<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>269</b>
OPERAÇÕES DE FUSÕES E AQUISIÇÕES (M&A) CONFORME A TEORIA DOS JOGOS	
<a href="#">Andreza Molinário Procópio</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300321</b>	
<b>CAPÍTULO 22</b> .....	<b>291</b>
PARTO ANÔNIMO: ANÁLISE DE SUA CONVENIÊNCIA DIANTE DO PRINCÍPIO DO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA	
<a href="#">Giovana Massaro Guidi</a>	
<a href="#">Marco Antonio dos Anjos</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300322</b>	
<b>CAPÍTULO 23</b> .....	<b>304</b>
PODER GERAL DE EFETIVAÇÃO DA ORDEM JUDICIAL E OS LIMITES DA DISCRICIONARIEDADE	
<a href="#">Alcilênio Junio dos Santos Tavares</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.70620300323</b>	

<b>SOBRE O ORGANIZADOR.....</b>	<b>317</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO .....</b>	<b>318</b>

## A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017) E OS NOVOS PARADIGMAS DO TELETRABALHO NO BRASIL

*Data de aceite: 23/03/2020*

*Data de submissão: 03/01/2020*

**Adriana Mendonça da Silva**

São Luís – Maranhão

<http://lattes.cnpq.br/1495562463890501>

<http://orcid.org/0000-0002-2456-0534>

**Nayhara Régia dos Santos Nogueira**

São Luís - Maranhão

<http://lattes.cnpq.br/6966156089545716>

**RESUMO:** A influência da tecnologia nas relações de emprego contribuiu para o surgimento de novas modalidades laborais, em específico, o teletrabalho, que se apresenta como espécie do trabalho a distância. A regulamentação do teletrabalho surge diante da necessidade do mundo pós-moderno, cada vez mais tecnológico e assim, a legislação precisa se reinventar para se adequar às demandas sociais. O teletrabalho é caracterizado pela utilização de instrumentos informatizados e telemáticos, capazes de modificar o modo como se relacionam empregado e empregador. Objetiva-se discutir o teletrabalho e as suas implicações, bem como as modificações advindas com a Lei nº 12.551/11 e a Lei nº 13.467/

que inovam ao equiparar os meios pessoais de direção aos meios telemáticos e informatizados. O art. 75-B da CLT estabelece que a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, confirmando assim, que a utilização destes meios tecnológicos é a exteriorização do poder de direção patronal, mediante subordinação. A legislação deve se adequar à realidade, regulamentando as relações de trabalho, com o fim de garantir os direitos fundamentais e a concretização dos princípios constitucionais sociais e o direito material trabalhista. Em boa parte dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos o teletrabalho é uma realidade e, como tal, vem evoluindo com vistas a modernizar a seara trabalhista. O entendimento dos tribunais acerca desta temática vêm assegurando e ampliando direitos justralhistas com vistas a dar a efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana e o fundamento constitucional do valor social do trabalho, conforme art. 1º da Constituição.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Direito do Trabalho.

**ABSTRACT:** The influence of technology on employment relations has contributed to the emergence of new labor modalities, in particular, telework, which presents itself as a kind of work from a distance. The regulation of telework arises in the face of the need of the postmodern world, increasingly technological and thus, legislation must reinvent itself to suit social demands. Teleworking is characterized by the use of computerized and telematic tools capable of modifying the way employees and employers relate. The objective is to discuss teleworking and its implications, as well as the changes arising from Law 12,551 / 11 and Law 13467 / which innovate by equating personal means of management with telematic and computerized means. The art. 75-B of the CLT stipulates that the provision of services predominantly outside the employer's premises, using information and communication technologies which, by their nature, do not constitute external work, thus confirming that the use of these technological means is the externalization of the power of management, through subordination. Legislation must conform to reality, regulating labor relations, in order to guarantee the fundamental rights and implementation of social constitutional principles and labor material law. In many of the developed and underdeveloped countries, teleworking is a reality and, as such, has been evolving with a view to modernizing the labor market. The courts' understanding of this issue has been securing and expanding labor rights with a view to giving effect to the principle of the dignity of the human person and the constitutional basis of the social value of labor, according to art. 1 of the Constitution.

**KEYWORDS:** Labor reform. Telecommuting. Labor Law.

## 1 | INTRODUÇÃO

Com o advento da pós-modernidade houve um enorme progresso nas tecnologias da informação e comunicação. A globalização modificou o modo como as relações humanas acontecem, ou seja, o homem passou a se relacionar através de vários instrumentos telemáticos e informatizados. Tais inovações adentraram a seara justralhista e com isso as relações de trabalho sofreram mudanças consubstanciais.

Diante do novo cenário mercadológico, econômico, social e jurídico, a legislação positivada necessitou adequar-se à situação fática. As relações trabalhistas se modernizaram, fazendo surgir uma nova modalidade de trabalho: o teletrabalho.

O teletrabalho é uma espécie, assim como o trabalho em domicílio, do gênero trabalho a distância, que por sua vez, diz respeito ao labor realizado fora do estabelecimento comercial do empregador. O que diferencia teletrabalho do trabalho em domicílio é justamente a utilização da tecnologia como instrumento de trabalho

pelo empregado e instrumento de controle e supervisão pelo empregador. Desta feita, pode-se afirmar o quão imprescindível é a tecnologia nesta nova modalidade de trabalho.

Os doutrinadores jurtrabalhistas definiam o teletrabalho segundo o art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou seja, uma atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Neste caso, estaríamos diante de um labor com jornada de trabalho não controlada.

Em 2011, o teletrabalho foi reconhecido como relação de emprego através da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da CLT equiparando o teletrabalhador ao trabalhador presencial, logo, o trabalho realizado a distância seria equiparado ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

Para que não haja distinção entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial, foi estabelecido um critério, qual seja, a caracterização dos pressupostos da relação de emprego, conforme o parágrafo único do art. 6º da CLT.

Dentre os pressupostos caracterizadores da relação de emprego, merece destaque a subordinação, pois é a situação jurídica derivada do contrato de trabalho que transfere ao empregador o poder de direção sobre a atividade desempenhada pelo empregado. O parágrafo único do art. 6º da CLT, incluído pela Lei nº 12.551/2011, inovou ao equiparar os meios pessoais de direção aos meios telemáticos e informatizados, confirmando assim, que a utilização destes meios tecnológicos é a exteriorização do poder de direção, preenchendo assim o requisito subordinação. A partir de então, pode-se afirmar que o teletrabalhador é de fato um empregado, com todos os direitos inerentes aos sujeitos da relação de emprego, pois está subordinado juridicamente ao empregador.

O Direito do Trabalho já considerava o trabalho a distância uma relação empregatícia, mas com a revolução técnico-científica, foi imprescindível que se discutisse a natureza jurídica do teletrabalho, que foi regulamentado como espécie do trabalho a distância, com o fito de garantir direitos fundamentais aos teletrabalhadores.

Ao passo que o empregado da modalidade teletrabalho faz jus aos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego, não mais se pode conceituar o teletrabalho como uma atividade incompatível com a fixação da jornada de trabalho, pois o poder de direção, através dos meios informatizados e telemáticos, possibilita ao empregador aferir a duração do horário de trabalho e assim fixar a jornada de trabalho do empregado.

Através desta pesquisa, objetiva-se discutir a modalidade de emprego teletrabalho e as suas implicações, bem como as modificações advindas com a Lei nº 12.551/11 e a Lei nº 13.467/2017. O trabalho a distância é todo e qualquer labor exercido fora do estabelecimento comercial do empregador, por sua vez, o

teletrabalho diferencia-se do trabalho em domicílio, em virtude da imprescindibilidade de utilização dos meios telemáticos e informatizados. Apresentar-se-ão as modalidades do teletrabalho: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel.

Outro ponto a ser destacado são os impactos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) na modalidade teletrabalho, em específico, o estabelecimento da jornada de trabalho do teletrabalhador. Vale ressaltar que o teletrabalhador só faz jus às horas extras uma vez que a sua jornada de trabalho é devidamente controlada. Assim, os meios telemáticos e informatizados devem ser utilizados também para este fim, fazendo com os teletrabalhadores tenham os seus direitos trabalhistas assegurados.

A pesquisa é bibliográfica, através do uso de periódicos, doutrinas, dissertações e julgados.

## 2 | TELETRABALHO

Sociólogos e filósofos têm estudado a denominada “pós-modernidade” com o fito de compreender como acontecem as relações neste novo cenário. Há quem interprete como “hipermodernidade”, outros preferem o vocábulo “modernidade líquida”, para o Direito do Trabalho, interessa tratar de como a modernidade trouxe à baila um novo paradigma nas relações trabalhistas (GARCIA, 2013).

O avanço técnico-científico proporcionou, inclusive, novas formas de interação e de exercício do poder de direção do empregador para com o empregado, através da utilização de recursos eletrônicos, de informática e telecomunicação.

Importante ressaltar que nesta nova realidade é possível que o empregado desempenhe o seu ofício de um lugar diverso do estabelecimento do empregador, ficando assim prescindível a presença física do empregado no estabelecimento comercial.

A CLT é de 1943 e por este motivo precisou se modernizar para acompanhar as mudanças sócio-econômicas neste cenário pós-moderno. Tem-se hoje a era da globalização e por este motivo, precisa atender através da legislação celetista todas as relações jurídicas inerentes a este ramo do Direito, principalmente aquelas não contempladas pela CLT, assim, o texto celetista positivado necessita de reformas e complementações.

Com a modernidade, o texto positivado mantém-se em algumas situações obsoleto, fazendo com que haja complementação legislativa para que a norma seja capaz de adequar-se ao mundo fático. Neste ínterim, a Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, reconheceu o trabalho à distância e equiparou os meios de comando (telemáticos e informatizados) desta modalidade de trabalho aos meios

pessoais e diretos que propiciam ao empregador exercer o seu poder de direção, caracterizando, assim, o pressuposto jurídico da subordinação (RESENDE, 2014).

Com a inovação legislativa, entende-se que o trabalho à distância é um gênero que tem como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho. O trabalho em domicílio é aquele prestado fora do estabelecimento do empregador, ou seja, na residência do próprio empregado. Para que seja caracterizado como trabalho deve ser o ofício desempenhado em favor do empregador, sob a supervisão e direção deste, caracterizando, portanto, a subordinação. Requer-se também a contraprestação, não há que se falar em trabalho em domicílio na ausência de pagamento de salário.

Conforme estabelece o art. 70 do Código Civil, “domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo”. A legislação celetista, por sua vez, conceituou o trabalho em domicílio como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunerar”. Importante compreender que “oficina de família” é exatamente o espaço físico onde o empregado executará o seu ofício (DELGADO, 2016).

Entretanto, a doutrina flexibilizou os conceitos supracitados com o fito de abranger um número maior de empregados que laboram fora do estabelecimento do empregador, garantindo-lhes acesso aos direitos garantidos constitucionalmente. Assim, domicílio é o lugar onde o empregado presta serviço ao empregador, sem a fiscalização direta e pessoal deste, pois se trata de local fora do estabelecimento comercial do empregador.

O fato de o ofício ser desempenhado fora do estabelecimento comercial do empregador, não exime o empregado de preencher os requisitos inerentes à qualidade de empregado bem como os pressupostos caracterizadores da relação de trabalho, uma vez que não há que se falar em relação jurídica de trabalho e/ou emprego quando da ausência destes pressupostos, conforme os arts. 2º e 3º da CLT.

Sabe-se que o trabalho deve ser desenvolvido de maneira pessoal, pelo próprio empregado, que por sua vez é pessoa física, este empregado deve desempenhar o ofício de maneira habitual, sob a subordinação do seu empregador, no caso em discussão, através de meios de telecomunicação, e por fim, de maneira onerosa. No caso do trabalho em domicílio, os requisitos mais atenuados são a pessoalidade e a subordinação, pelo caráter excepcional com que o poder de direção será exercido nesta modalidade de trabalho (LEITE, 2017).

É claro que a doutrina tem flexibilizado o caráter de pessoalidade na seara do trabalho em domicílio, desde que a prestação deste não assumo um caráter de empreendimento familiar. Acerca da subordinação, este pressuposto pode ser analisado através da presença do controle e supervisão sobre o labor desempenhado



pelo empregado. Importante distinguir a figura do trabalhador em domicílio com o trabalhador avulso, uma vez que este último assume os riscos da atividade e não possui vínculo de subordinação com o empregador.

O teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância e diferencia-se de outras modalidades não somente pelo fato do ofício ser desempenhado fora do estabelecimento do empregador, mas principalmente pela forma como o trabalho é desenvolvido, qual seja, através de recursos telemáticos e/ou informatizados. Vive-se na era tecnológica e por isso, as relações trabalhistas também se tornaram mais dinâmicas para acompanhar o mundo globalizado.

Importante ressaltar que o teletrabalho é uma modalidade de relação empregatícia, logo, deve preencher os requisitos inerentes a esta relação, conforme já fora bastante explicado no decorrer deste trabalho. Outro aspecto importante é o fato que a sociedade pós-moderna exige um fluxo de informações em tempo recorde e assim, o teletrabalho desempenha um papel fundamental no que diz respeito a quebra de barreiras geográficas (MARTINS, 2011).

Com as dificuldades financeiras suportadas por todo empresário, em específico o empresário brasileiro nos dias atuais onde o nosso país enfrenta uma crise política, social e econômica, faz-se necessário encontrar meios de produzir mais com menos, ou seja, de otimizar a cadeia produtiva gastando menos e produzindo mais. Ao passo que o empregado consegue produzir e obter bons resultados trabalhando em casa, diminuindo, portanto, os custos de manutenção de um estabelecimento comercial, pode-se afirmar que o teletrabalho é uma hipótese de enfrentamento da crise que assola o nosso país.

Há que se considerar também o relacionamento entre empregado e empregador, que não se mantém desgastado com a rotina do dia a dia pessoalmente, uma vez que o poder diretivo, ainda que exercido pelo empregador, inclusive para que haja configurada a subordinação e a relação estabelecida seja de fato empregatícia, acontece, no teletrabalho, não de maneira pessoal, mas através de instrumentos capazes de aproximar os sujeitos da relação de emprego tornando o relacionamento mais saudável e qualitativo. O que corrobora consubstancialmente para uma produtividade maior, pois empregado satisfeito é empregado produtivo (LEITE, 2017).

Por outro lado, não se pode esquecer da impessoalidade dos relacionamentos extremamente virtuais, há que se manter um equilíbrio onde uma linha tênue separa o poder de direção através de instrumentos informatizados e telemáticos do cerceamento de privacidade, pois uma vez que o empregado se mantém online através das ferramentas de comunicação, confunde-se o seu horário de trabalho com o horário de descanso.

O artigo 6º da CLT trata do trabalho a distância, mas é necessário diferenciar

o trabalho em domicílio do teletrabalho. Ao passo que o teletrabalho pode ser desempenhado em diversas atividades, o trabalho em domicílio diz respeito aos ofícios mais manuais.

Conforme a etimologia da palavra ressalta, o trabalho a distância normalmente é realizado fora do estabelecimento comercial do empregador e na residência do empregado, entretanto, a doutrina postula que há exceções a este entendimento, pois existem na atualidade centros de trabalho que estão fora do estabelecimento e fora da residência, seria uma terceira opção ao empregado, ou seja, seria o “estabelecimento de trabalho dos empregados” e não do empregador.

O teletrabalho figura como um novo tipo de trabalho descentralizado, através de centros de trabalho, de “centros satélites”, pois o empregado continua em contato com o empregador, que por sua vez, exerce o poder de direção.

Aliás, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2010, p.349).

Visto que o teletrabalho é considerado uma modalidade do trabalho a distância que por sua vez, ao apresentar os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, atribui ao trabalhador o status de empregado, deve-se observar que é imprescindível a igualdade de tratamento entre trabalhadores a distância e as demais modalidades de trabalho e emprego, nos moldes do art. 5º, *caput* e art. 7º, inc. XXXII da Constituição Federal.

O teletrabalho se classifica em teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel.

Quando o trabalho é realizado na própria residência do empregado, tem-se o teletrabalho em domicílio. O teletrabalho em telecentros se dá quando o ofício é desempenhado fora do estabelecimento comercial do empregador e fora da residência, acontece em estruturas compartilhadas por outros empregados. Já o teletrabalho móvel trata-se de teletrabalho com localidade indeterminada, podendo ocorrer em qualquer lugar. Desta feita, todo teletrabalho é um trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância é um teletrabalho, pois pode ser um trabalho a distância sem a utilização de recursos telemáticos e/ou informatizados.

### **3 | A LEI Nº 12.551/2011 E O ART. 6º DA CLT**

Com o objetivo de acompanhar as mudanças ocorridas, principalmente no século XXI, o legislador brasileiro identificou uma lacuna normativa no que diz respeito ao teletrabalho. A realidade na seara trabalhista mudou e a legislação

celetista precisa se adequar ao novo cenário fático. A CLT deve assegurar os direitos sociais e fundamentais aos empregados, ao passo que surge um novo tipo de relação empregatícia, faz-se imprescindível que esta relação seja assegurada tal qual as demais pré-existentes.

No ordenamento jurídico brasileiro, estas questões adentram o Judiciário e são discutidas nas cortes superiores dos tribunais com o objetivo de manter um entendimento uníssono dirimindo os conflitos e preenchendo as lacunas. Foi o que ocorreu com a discussão acerca da existência ou não do vínculo empregatício no teletrabalho. Senão se veja parte do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

[...] Dentro desse novo, moderno e atualizado enfoque de subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art.62, I,CLT). [...] (TST – 6ª TURMA, 2010)

Diante da lacuna supracitada e dos conflitos e divergências jurisprudenciais, a Lei nº 12.551/2011 alterou o artigo 6º da legislação celetista. O objetivo da lei foi justamente regulamentar as novas tecnologias da informação e da comunicação utilizadas nas relações trabalhistas, em específico nas relações empregatícias. O *caput* do artigo ratificou o entendimento assegurado constitucionalmente, onde é vedado qualquer tipo de discriminação entre trabalhadores à distância e os demais trabalhadores e sua parte final chama a atenção para a necessidade de preenchimento dos pressupostos que caracterizam a relação como relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A subordinação é um pressuposto imprescindível e de difícil aferição no teletrabalho, em virtude da ausência do poder diretivo pessoal. Mas acerca deste ponto, o parágrafo único do art. 6º da CLT encarregou-se de equiparar os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais. Assim, a legislação celetista ratifica a situação de empregado aos trabalhadores à distância, em específico os teletrabalhadores (NASCIMENTO, 2011).

É importante analisar que a alteração realizada pela Lei nº 12.551/2011 efetivou uma das máximas do Direito do Trabalho, qual seja, compreender o maior número de modalidades de empregados para que assim, um maior número de trabalhadores tenha os seus direitos assegurados. Trata-se de uma norma com caráter expansionista, equiparando o controle a distância ao controle direto e ratifica a seara justralhista no Estado Democrático de Direito.

O trabalho a distância já era reconhecido como vínculo empregatício, a inovação é justamente no teletrabalho, a partir do momento que o legislador assume esta nova modalidade de emprego, detentora dos requisitos caracterizadores da relação de

emprego que precisa ser amparada pela norma positivada (NASCIMENTO, 2011).

Nessa modalidade de trabalho, ao passo que há uma redução nos custos do empregador, principalmente no que diz respeito à manutenção do estabelecimento comercial, enfrenta-se prejuízos à vida íntima do empregado, pois se confunde o horário de trabalho com o horário de descanso, uma vez que empregado e empregador mantém contato constantemente, e é através deste contato que o empregador exerce o seu poder de fiscalização e direção.

#### 4 | TELETRABALHO E A REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Jornada de trabalho é o tempo diário de prestação de serviços, tempo à disposição do empregador bem como os intervalos remunerados. A Constituição de 1988 determina que o trabalhador possui jornada diária de até 8 (oito) horas e jornada semanal até 44 (quarenta e quatro horas).

Delgado (2016) assevera que o “tempo de disponibilidade contratual” possui três expressões: jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho.

A jornada de trabalho, por sua vez, tem uma definição mais restrita, se tratando do tempo que o empregador poderá usufruir da força de trabalho do empregado, ou seja, é o tempo à disposição do empregador. Importante ressaltar que o Direito do Trabalho vem avançando sobre este tema, ampliando o conceito de jornada e inserindo dentro da jornada de trabalho intervalos intrajornadas remunerados. O horário de trabalho é exatamente o tempo entre o início e o fim de uma atividade laborativa. A CLT, por sua vez, determina que o horário de trabalho, inclusive, seja afixado de maneira visível no local de trabalho, nos moldes do art. 74 da legislação celetista.

Ao passo que o empregado tem o seu horário de trabalho modificado e, por conseguinte, a jornada de trabalho alterada, caracteriza-se o instituto do trabalho extraordinário, onde o empregado faz jus ao recebimento de horas extras, nos moldes da legislação celetista.

O pagamento das horas extras deve ser realizado no montante de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, conforme disposição da Constituição Federal de 1988.

Para que um empregado faça *jus* às horas extras, a sua jornada precisa ser controlada, seja através de ponto eletrônico, ponto manual ou mesmo pessoalmente através de supervisor. O teletrabalhador, nem sempre tem a sua jornada controlada e por este motivo não faz jus às horas extras, *ex vi* do disposto no art. 62 da CLT.

O teletrabalhador não tem a sua jornada de trabalho fiscalizada e por isso é incluído na exceção do artigo 62, III da CLT. Todavia, o empregador pode monitorar o empregado através de câmeras, aplicativos no computador, celular etc., exercendo

assim o seu poder diretivo de controle, e assim, o empregado tem o direito receber pagamento referente às horas extras, se houver (CASSAR, 2017).

Ao passo que o teletrabalhador faz jus ao recebimento de horas extras enquanto direito constitucionalmente assegurado, é fundamental que haja mecanismos de controle de jornada para que os direitos sejam efetivados, entretanto, não havendo nenhuma possibilidade de aferição da jornada, não há que se falar em hora extra, por óbvio.

Assim, faz-se necessária a conexão e o contato entre empregado e empregador, através de meios informatizados, como softwares, sistemas de *login* e *logout* e os meios telemáticos. Contudo, não se pode afirmar que são meios de controle infalíveis, pois são passíveis de erros, mas não o suficiente para que se afirme que o sistema de horas extras é incompatível com a modalidade de teletrabalho.

Outro fator importante discutido pela doutrina é o fato do teletrabalho proporcionar ao empregado uma liberdade quanto ao local de prestação do serviço e os horários que melhor lhe convém. Uma vez que o próprio empregado prefere produzir à noite, não há que se falar em adicional de hora noturna, assim como escolher trabalhar aos finais de semana não ensejará repouso remunerado em dobro, pois tais verbas só deveriam ser pagas caso fosse impositivo do empregador tais peculiaridades (BARROS, 2015).

Desta feita, conclui-se que a norma autoriza o cômputo de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho através dos meios eletrônicos e informatizados, provenientes da nova realidade pós-moderna, pois não há nenhuma vedação com relação à jornada extraordinária do teletrabalhador, e mais, a prestação de serviço em caráter de extrajornada ensejará no pagamento de horas extras, nos moldes da legislação celetista, constitucional e jurisprudencial.

## 5 | TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467/17 alterou profundamente a CLT. O art. 75-B passa a considerar como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Até o advento da Reforma Trabalhista, a última inovação acerca do teletrabalho datava de 2011, através da Lei nº 12.551/11, que alterou o art. 6º da CLT. As alterações acerca do teletrabalho aconteceram através do art. 62, inc. III e arts. 75-A ao 75-E, todos da CLT.

O art. 62, inc. I da CLT determina que os trabalhadores que exercem atividade externa não estão abrangidos pelo regime de fixação de jornada de trabalho, assim, estariam os teletrabalhadores inclusos neste dispositivo comprometendo a

remuneração de horas extras. Entretanto, afirma-se que tal dispositivo será aplicado somente em casos de impossibilidade de fixação da jornada de trabalho, conforme o artigo supra, em casos de ofícios incompatíveis com a fixação.

O art. 75-B nos trouxe a definição de teletrabalho como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Além da definição, determinou que o comparecimento do empregado no estabelecimento comercial não desconfigura o teletrabalho.

Atualmente a lei exige que todas as atividades da modalidade teletrabalho devem ser explicitadas desde o contrato de trabalho, contemplando inclusive a possibilidade de alteração do contrato de teletrabalho para o trabalho presencial.

No que concerne aos instrumentos informatizados e telemáticos, a reforma trabalhista determinou que seja de responsabilidade do empregado, vislumbra-se, desde logo, o prejuízo neste sentido, de transferir os ônus da atividade empresária, que deve ser do empregador, visto que esta é um requisito caracterizador da figura do empregador, ao empregado.

Contudo, ao analisar o art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador. O que é determinado no texto é que o reembolso das despesas com os instrumentos de trabalho deve ser previsto em sede contratual.

Se analisar que o objetivo da relação de emprego é que haja a prestação de um serviço e uma contraprestação, deve o empregador buscar a capacidade técnica de desempenho do ofício em detrimento da condição sócio-econômica do empregado de disponibilizar a si próprio os instrumentos para execução do trabalho.

Por fim, cabe aqui ressaltar que todas as modificações advindas da Reforma Trabalhista devem ser analisadas diante do caso concreto, em decorrência das peculiaridades da modalidade teletrabalho.

## 6 | ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Diante da importância da jurisprudência no Direito do Trabalho, analisa-se a jurisprudência acerca do teletrabalho, para compreender qual o entendimento dos tribunais acerca desta modalidade de emprego à distância. Antes do advento da Lei nº 12.551/2011, os tribunais já entendiam que os trabalhadores em domicílio eram efetivos empregados, em decorrência do preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, conforme o aresto do TRT da 3ª Região, destaca-se:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação (TRT – 3ª R – RO 977/2009-129-03-00.7 – Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar – DJe 26/11/2009 – p. 97).

Outro importante requisito na caracterização da relação empregatícia é a não eventualidade. Alguns trabalhos são marcados pela ausência da continuidade e por isso são enquadrados como relação de trabalho e não relação de emprego. Com o advento da informática e a evolução da Educação na modalidade a distância, cada vez mais possuem professores que trabalham como tutores, muitas vezes, a denominação é com o objetivo de afastar o vínculo empregatício. Desta feita, o TRT da 3ª Região também decidia, desde 2010, que o professor na modalidade de ensino à distância, independentemente da duração dos cursos ministrados, trabalha de maneira contínua e, portanto faz jus à aos direitos trabalhistas inerentes aos empregados. Destaca-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. PROFESSOR. CURSOS À DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância. [...] Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. (TRT – 3ª R – 3ª T – RO 00423-2009-042-03-00-1 RO – Rel. Milton V. Thibau de Almeida – DJe 8/2/2010).

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também era no sentido de equiparar os trabalhadores à distância como empregados, destacando a importância do pressuposto subordinação, em específico, subordinação estrutural.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. [...] Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, **ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados**. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). [...] Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou

de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido (TST – 6ª T – AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16/4/2010).

Entretanto, enquadrava tais empregados na regra do art. 62, I da CLT, que não estavam protegidos pelo regime de duração do trabalho. Logo, o TST entendia que os trabalhadores à distância eram empregados de fato, mas não faziam jus a remuneração referente às horas extras, uma vez que não seria possível fixar a jornada de trabalho destes empregados, requisito inerente a extrajornada. Em 2010, o TRT da 3ª Região discutiu acerca da possibilidade de teletrabalho quando o empregado labora presencialmente fora do Brasil.

O art. 83 da CLT conceitua o trabalhador a distância como “aquele que, diversamente da maioria dos empregados, trabalha em sua própria residência ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define que o teletrabalho é aquele desempenhado fora do estabelecimento comercial do empregador, ou seja, “distante dos escritórios centrais”.

Ao passo que o empregado desempenha a sua função em seu domicílio, utilizando meios informatizados e telemáticos, este realiza teletrabalho. No caso em epígrafe, trata-se de um empregado que laborava presencialmente no exterior e na modalidade teletrabalho no Brasil e, por conseguinte discutia-se em sede de Recurso Ordinário a competência territorial trabalhista. Veja-se o entendimento da jurisprudência:

COMPETÊNCIA TERRITORIAL - TRABALHO PRESENCIAL NO EXTERIOR E VIRTUAL NO PAÍS - SUBORDINAÇÃO AO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA NO BRASIL - COMODIDADE DO TRABALHADOR - PRINCÍPIOS JURÍDICOS DA JURISDIÇÃO. 1. Em depoimento pessoal o reclamante recorrente esclareceu ao Juízo que “foi contratado por telefone, quando residia em Curitiba para trabalhar 30 dias em Luanda, Angola e 14 dias no Brasil”. Portanto, inequivocamente, o foro da contratação do reclamante recorrente é a localidade de Curitiba, Estado do Paraná. Embora o reclamante recorrente afirme que trabalhava no Brasil em sistema de “home office” em Curitiba/PR, Salvador/BA e Belo Horizonte/MG, nenhuma das reclamadas possui estabelecimento na localidade de Belo Horizonte. [...] Desta forma a definição da competência territorial da Justiça do Trabalho para a hipótese do trabalhador brasileiro que presta serviços presenciais no exterior e teletrabalho em solo brasileiro, é ditada por interpretação analógica (artigo 8o, caput, da CLT) do preceito do artigo 651, § 1o, da CLT, que estabelece a regra da competência territorial para hipótese do trabalho externo (prestado por agente ou viajante comercial), fixando-a na localidade em que a empresa tenha agência ou filial no Brasil, à qual esteja subordinado o empregado na execução do contrato de trabalho presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. [...]

(TRT-3 - RO: 00435201001603003 0000435-68.2010.5.03.0016, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2010, 15/10/2010. DEJT. Página 49. Boletim: Sim.)



Depreende-se do julgado acima que a competência territorial justrabalhista não deve ser alterada ou mesmo extinta em virtude da flexibilidade territorial na modalidade teletrabalho, uma vez que este ocorre virtualmente não podendo ser situado no espaço. Ainda que o ordenamento jurídico não discipline os limites territoriais envolvendo transnacionalização do trabalho, a competência e delimitação territorial devem atender aos preceitos fundamentais da jurisdição.

Desta feita, no que diz respeito à competência territorial, a jurisprudência do tribunal supra, entende que se dá na localidade em que a empresa tenha agência ou filial, pois é neste local que se encontra subordinado o empregado, presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. Em 2011 foi editada a Lei nº 12.551/2011, em decorrência do advento do teletrabalho como realidade para muitos empregadores e empregados, conforme a justificativa do Projeto de Lei nº 3.129/2004 transcrita:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho (BRASIL, 2011).

Assim, a Lei nº 12.551/2011 entrou em vigor e alterou o art. 6º da CLT e recebeu um parágrafo único que equiparou para fins de subordinação os meios informatizados e telemáticos aos meios pessoais de supervisão e direção.

A jurisprudência já entendia ser o trabalhador a distância um verdadeiro empregado, a partir de 2011 passa a equiparar o teletrabalhador ao trabalhador a domicílio, que por sua vez é um empregado, quando caracterizados os requisitos inerentes à relação empregatícia.

Nesta toada, o TRT da 4º Região afirmou que o contrato de emprego está fundado na dependência jurídica do empregado em relação ao empregador. A dependência jurídica, entre outros fatores, faz referência ao poder diretivo do empregador, que orienta o ofício a ser desempenhado, caracterizando indubitavelmente a relação empregatícia, nos moldes do julgado colacionado:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO. EDITOR ESPORTIVO. A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. No caso dos autos, o autor demonstra ter prestado serviços à demandada na função de editor, em atividades de correspondente esportivo, mediante o preenchimento dos elementos necessários à declaração da relação de emprego. Apelo provido com

determinação de retorno dos autos à Origem para análise dos demais pleitos da inicial, sob pena de supressão de instância. (TRT-4 - RO: 00007958920135040009, Data de Julgamento: 23/06/2017, 2ª Turma)

O TRT da 3ª Região, em 2016, ratificou que com a evolução dos meios de prestação de serviços, novas modalidades surgiram, uma delas foi o teletrabalho. Já estava pacificado o entendimento do teletrabalhador como empregado, agora se discutia a possibilidade de fixação da jornada, uma vez que fora do estabelecimento comercial e do poder diretivo pessoal do empregador, tornava-se mais difícil contabilizar e regular a jornada de trabalho.

A importância deste instituto recaía justamente na percepção, pelo empregado, de remuneração referente à extrajornada. Por óbvio, para identificar se o empregado fazia jus às horas extras era imprescindível fixar e aferir a jornada de trabalho ordinária. O TRT da 7ª Região entendeu que a não aferição da extrajornada é suficiente para indeferir o pedido de horas extras, destaca-se:

SENTENÇA. MANUTENÇÃO PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A parte recorrente não apresenta provas da alegada jornada de trabalho despendida em casa, sendo, portanto, correto o entendimento do Juízo de 1º grau de indeferir o pedido de horas extras de teletrabalho e dos demais pedidos dele decorrentes. Correta a decisão atacada, devendo ser mantida por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, CLT). (TRT-7 - RO: 00006359420155070014, Relator: FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR, Data de Julgamento: 10/11/2016, Data de Publicação: 11/11/2016)

Diante da possibilidade de comprovação da atividade laborativa em sede de extrajornada, o empregado faz jus às horas extras, conforme decidiu o TRT da 3ª Região em sede de Recurso Ordinário:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.

(TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma).

Desta feita, com base no artigo 7º, inc. XVI da Constituição, o Tribunal entendeu que o teletrabalhador não só fazia jus à remuneração da hora extra, como o fazia nos moldes da legislação constitucional, ou seja, no patamar superior a 50% da hora normal.

## 7 | CONCLUSÃO

Através desta pesquisa compreende-se que o instituto trabalho foi

revolucionado com a pós-modernidade e o uso de tecnologias da informação e comunicação. A tecnologia influencia, sobremaneira, no modo como as relações jurídicas acontecem atualmente, em específico, as relações trabalhistas com o advento de uma nova modalidade empregatícia, a saber, o teletrabalho.

Empregado e empregador passaram a desempenhar os seus papéis de modo que, o contato pessoal não mais seria imprescindível para caracterizar a relação como empregatícia, pois o poder supervisor e diretivo do empregador passou a ser exercido à distância, com a utilização de meios telemáticos e informatizados. Desta feita, os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, em específico, a subordinação, foi redesenhada, assumindo um novo patamar, o da subordinação jurídica a distância.

A Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º da CLT, primeiramente equiparou os teletrabalhadores aos trabalhadores presenciais, bem como reconheceu o vínculo empregatício na modalidade teletrabalho. O *caput* do art. da 6º da CLT ratificou este entendimento equiparando os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de direção.

Sobre o teletrabalho analisou-se a possibilidade do teletrabalhador fazer jus às horas extras e concluiu-se que para isto deve a jornada de trabalho deste empregado ser devidamente fixada e aferida através de meios tecnológicos. Portanto, sendo inviável ao empregador controlar a jornada, o empregado não fará jus à remuneração de extrajornada.

A Reforma Trabalhista trouxe à baila implicações substanciais ao teletrabalho, a primeira delas foi trazer o vocábulo teletrabalho ao texto celetista, nos moldes do artigo 75-B da CLT. No que tange a disponibilização dos instrumentos de trabalho pelo empregado, deve-se concluir que a norma trata da disposição do reembolso desde o contrato de trabalho, portanto, não se deve afirmar que com a Reforma o empregado deverá arcar com os ônus empresariais, pois estaríamos diante da descaracterização, inclusive, da figura do empregador, consolidada e positivada no texto normativo celetista, como responsável pelos riscos da atividade empresarial.

Importante conhecer a realidade das legislações acerca do teletrabalho em outros países, inclusive para avaliar a realidade brasileira. Assim, fez-se um apanhado de países que foram objeto do relatório da Organização Mundial do Trabalho e da Eurofound e assim identificou-se que estes possuem legislação que contemple o teletrabalho, com destaque para a Suécia que possui um enorme contingente de trabalhadores na modalidade teletrabalho, garantindo eficiência na seara laborativa e qualidade de vida aos trabalhadores.

Neste sentido, concluiu-se que o mundo vem se tornando cada vez mais moderno, o uso da tecnologia está cada vez mais presente em todas as relações jurídicas e com as relações trabalhistas não seria diferente. Estamos na pós-

modernidade, onde empregado e empregador podem fazer reuniões através de aplicativos no celular, onde contratos laborais podem ser firmados a distância e o modo como se relacionam os sujeitos destas relações transcende os limites geográficos. Assim, a legislação deve se adequar à realidade, abrangendo o maior número possível de trabalhadores, com o fito de assegurar-lhes direitos fundamentais. Em boa parte dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos o teletrabalho é uma realidade, e como tal, vem evoluindo com vistas a modernizar a seara trabalhista.

Por fim, imprescindível analisar o entendimento dos tribunais acerca desta temática, para compreender que, o teletrabalho, apesar de já discutido desde os anos 2000, ainda tem um longo caminho a trilhar. A jurisprudência é uníssona ao equiparar os teletrabalhadores aos empregados, informando que estes possuem vínculo empregatício e fazem jus aos direitos inerentes à condição.

Os Tribunais do Trabalho vêm assegurando e ampliando direitos justos trabalhistas com vistas a garantir a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana e o fundamento constitucional do valor social do trabalho, conforme art. 1º da Constituição.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: 2016, Ltr.

BRASIL, Código civil, 2002. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms\\_544108/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms_544108/lang--en/index.htm)> Acesso em: 28 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho (clt), aprovada pelo decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)> Acesso em: 02 jun. 2018

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão no mandado de injunção n.20/df. Relator: Mello, Celso de. Publicado no DJ de 22-11-1996 p. 45690. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?doctp=ac&docid=81733>. Acesso em: 02 jun. 2018

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev e atual. São Paulo: Método, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Sobreaviso e súmula nº 428 do tribunal superior do trabalho. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 286, p. 9-21, abr. 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Editora Método, 2014.

RESOLUÇÃO I Pleno do TJMA referenda implantação do teletrabalho no Judiciário maranhense. Disponível em: <<http://www.tjma.jus.br/tj/visualiza/sessao/19/publicacao/418832>>. Acesso em 1 jun. 2018

STJ. Recurso especial : resp 686209 rs 2004/0111329-9. Relator: Ministro João Otávio de Noronha. Dj: 03/11/2009. Jusbrasil, 2009. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5915977/recurso-especial-resp-686209-rs-2004-0111329-9-stj>>. Acesso em 9 mar. 2018.

TJ-SP 10195718220178260053 SP 1019571-82.2017.8.26.0053, Relator: Fermino Magnani Filho, Data de Julgamento: 27/02/2018, 5ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 27/02/2018. Disponível em: <<https://tjsp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/550935851/10195718220178260053-sp-1019571-8220178260053>> Acesso em 1 jun. 2018

TRT-3 RO: 2807002807/00, Relato: Convocado Salvador Valdevino Conceição, Quarta Turma, Data de Publicação: 16/12/2000, DJMG. Pagina O. Boletim: Sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129119347/recurso-ordinario-trabalhista-ro-280700-2807-00/inteiro-teor-129119358>> Acesso em 1 jun. 2018

TRT-3 - RO: 00435201001603003 0000435-68.2010.5.03.0016, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2010,15/10/2010. DEJT. Página 49. Boletim: Sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124321044/recurso-ordinario-trabalhista-ro-435201001603003-0000435-6820105030016?ref=serp>>. Acesso em 1 jun. 2018.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acesso à Justiça 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 318

Acusatório 205, 206, 207, 211, 212, 318

Adoção 4, 7, 128, 206, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 223, 224, 229, 261, 292, 294, 297, 298, 299, 303, 309, 310, 311, 318

Algemas 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 318

Animais não humanos 191, 192, 193, 194, 196, 198, 199, 200, 202, 318

Atividade Policial 70, 74, 78, 79, 80, 318

### C

Carandiru 36, 37, 38, 39, 318

Chacinas 36, 37, 39, 318

Cláusulas abusivas 98, 101, 102, 105, 318

Conflitos 59, 107, 108, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 128, 131, 173, 180, 184, 194, 210, 228, 279, 318

Contratos Bancários 98, 100, 102

Cultura de Paz 107, 117, 318

### D

Direitos Fundamentais 1, 3, 5, 6, 8, 9, 13, 15, 16, 17, 21, 22, 26, 28, 36, 37, 38, 39, 40, 52, 54, 72, 79, 85, 86, 87, 90, 93, 94, 95, 97, 135, 165, 170, 172, 191, 197, 199, 201, 202, 208, 212, 221, 245, 246, 247, 249, 250, 252, 253, 266, 295, 297, 301, 304, 305, 310, 312, 314, 318

Direitos Humanos 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 21, 36, 37, 38, 39, 40, 115, 116, 120, 121, 123, 124, 165, 168, 169, 171, 172, 215, 216, 253, 254, 259, 260, 261, 263, 264, 267, 268, 294, 302, 317, 318

Direito Social 1, 2, 3, 4, 14, 87, 100, 185, 318

Direitos Reprodutivos 168, 169, 170, 171, 172, 318

Discrecionariedade 70, 72, 162, 163, 164, 211, 304, 305, 318

Diversidade biológica 225, 226, 227, 229, 230, 231, 232, 235, 238, 240, 241, 242, 318

### E

Elitização 173, 175, 183, 187, 189, 318

Estádios 173, 174, 175, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 189, 318

Execução Fiscal 132, 134, 135, 139, 142, 143, 144, 147, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 159, 160, 163, 164, 165, 166, 167, 318

### F

Fusões 269, 270, 271, 272, 277, 282, 283, 286, 288, 289, 290, 318

## G

Generalidade 84, 87, 94, 110, 169, 318

## H

Habeas Corpus 191, 192, 193, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 209, 249, 251, 253, 315, 319

## I

Identidade de Gênero 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 319

Insegurança Jurídica 2, 205, 206, 211, 244, 247, 252, 319

## J

Judicialização 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 111, 117, 120, 121, 210, 212, 319

Justiça Gratuita 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 319

## L

Legalidade 71, 73, 103, 158, 159, 160, 209, 214, 246, 309, 314, 315, 319

## M

Mediação 107, 108, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 121, 319

## N

Neoconstitucionalismo 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 319

Núcleo 30, 32, 33, 34, 35, 208, 256, 265, 319

## O

Ordem Judicial 158, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 313, 314, 319

Ordenamento Jurídico 6, 8, 13, 16, 21, 23, 24, 26, 27, 59, 65, 75, 77, 78, 85, 89, 91, 99, 125, 132, 135, 138, 146, 149, 150, 159, 161, 164, 169, 198, 204, 211, 220, 248, 249, 252, 258, 292, 305, 309, 314, 319

## P

Parto Anônimo 291, 292, 293, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 319

Performance 41, 42, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 255, 319

Personalidade Jurídica 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 198, 204, 263, 319

Poder Constituinte Originário 254, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 266, 319

Proteção animal 197, 204, 319

## R

Reforma Trabalhista 52, 55, 61, 62, 67, 68, 122, 123, 124, 130, 131, 319

Retrocesso 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 122, 123, 204, 212, 248, 264, 319

Romance 168, 319

## S

Sistema prisional 38, 184, 320

Subsidiariedade 84, 85, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 97, 106, 139, 320

## T

Teletrabalho 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 320

Teoria dos Jogos 269, 270, 273, 277, 283, 285, 286, 288, 289, 290, 320

Tribunal do Júri 41, 42, 43, 45, 46, 47



 **Atena**  
Editora

**2 0 2 0**